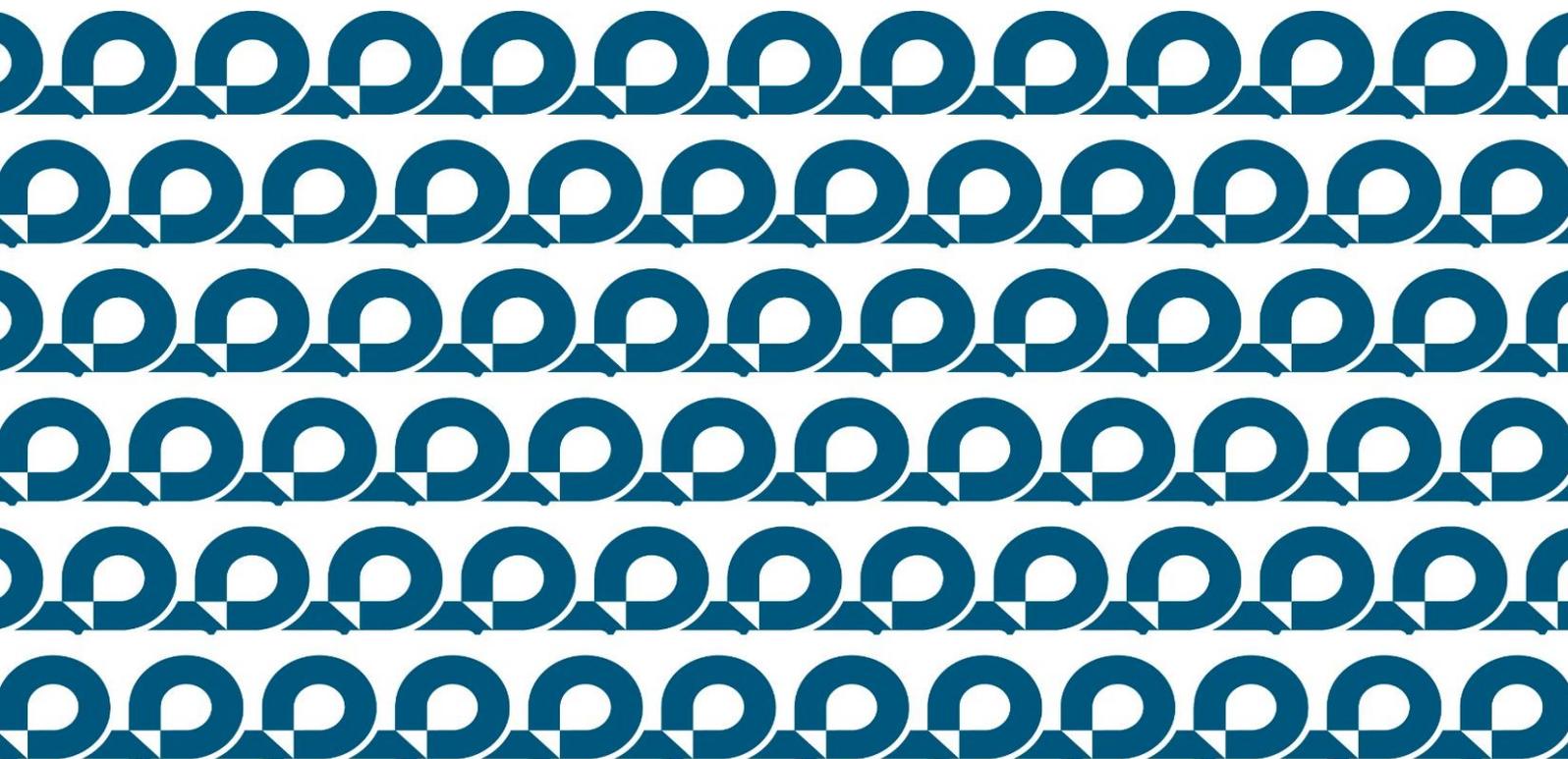




POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS DEL GRUPO NUEVA PESCANOVA

Aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., en su Reunión de 28 de enero de 2021



ÍNDICE

<i>Preámbulo</i>	3
Artículo 1. <i>Objeto</i>	5
Artículo 2. <i>Ámbito de aplicación</i>	5
Artículo 3. <i>Nuestros Compromisos de Responsabilidad Laboral</i>	5
Artículo 4. <i>Nuestros Principios de Actuación Laboral Responsable</i>	5
Artículo 5. <i>Medidas concretas para la Responsabilidad Laboral</i>	6
Artículo 6. <i>Transparencia y rendición de cuentas</i>	7
Artículo 7. <i>Desarrollo y control</i>	7
Artículo 8. <i>Evaluación</i>	7
Artículo 9. <i>Difusión, formación y comunicación</i>	7
Artículo 10. <i>Revisión y modificaciones</i>	8
Artículo 11. <i>Aprobación, entrada en vigor y vigencia</i>	8
Artículo 12. <i>Control de modificaciones</i>	8

Preámbulo

1. El Grupo Nueva Pescanova es un grupo empresarial multinacional dedicado a la captura, cultivo, producción y comercialización de productos del mar, especialmente pescados y mariscos.
2. El Grupo Nueva Pescanova considera a las personas como factor clave de su actividad empresarial.
3. Así, en **Nuestro Código Ético** el Grupo, el cual es firmante de *UN Global Compact* a través de su entidad matriz, manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional los cuales derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Igualmente hacemos nuestras las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de Naciones Unidas, las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, la Política social de la Organización Internacional del Trabajo, así como los documentos o textos que puedan sustituir o complementar a los anteriormente referidos. En particular, el Grupo Nueva Pescanova velará por que sus instalaciones y equipos de pesca, así como todas sus actividades pesqueras y de acuicultura, en cualquier lugar del mundo donde se encuentren o se lleven a cabo ofrecen unas condiciones de trabajo y de vida seguras, sanas y justas, y con respeto a la normativa local e internacional pertinente. De igual modo, el Grupo Nueva Pescanova manifiesta su total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, así como los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares donde desarrolle su actividad. El Grupo manifiesta su firme compromiso y respeto con los derechos de sus profesionales reconocidos en la normativa laboral de aplicación, incluyendo los derechos de asociación, sindicación y huelga. El Grupo proscribe y prohíbe cualquiera de las siguientes conductas: **(i)** La imposición de condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que los profesionales tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual que resulten en cada caso de aplicación; **(ii)** La contratación de personas extranjeras que carezcan de permiso de trabajo; y **(iii)** El tráfico ilegal de mano de obra o la emigración fraudulenta.
4. Nuestra **Política Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa**, dentro de su pilar "**Personas**", recoge asimismo el firme compromiso del Grupo con el respeto a la diversidad, la seguridad, el crecimiento profesional y el orgullo de pertenencia como base para el éxito y el mantenimiento de relaciones de confianza con proveedores, clientes, consumidores y comunidades. Bajo estos compromisos, todas las empresas del Grupo Nueva Pescanova en cualquier lugar del mundo deberán: **(i)** Garantizar que el empleo ofrecido es legal, seguro, decente y justo, y que los empleados tienen libertad de asociación, sindicación, negociación colectiva y huelga; **(ii)** Garantizar la seguridad laboral, la salud y el bienestar de los trabajadores mediante la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable para todos ellos, a través de un sistema eficaz de prevención de riesgos laborales y campañas de mejora de la salud y de clima laboral; **(iii)** Respetar, impulsar activamente y proteger la diversidad, la igualdad de oportunidades entre

hombres y mujeres y una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral; **(iv)** Promover el crecimiento profesional de nuestros trabajadores con políticas orientadas al desarrollo personal y profesional a través de programas de formación continua, valoración y compensación; y, por último, **(v)** Crear y mantener una identidad y cultura corporativa y el orgullo de pertenencia al Grupo Nueva Pescanova.

5. En el artículo 5 de nuestra **Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales** se contienen toda una serie normas de conducta para la **“Defensa de unas relaciones laborales justas”**, quedando terminantemente prohibido en el Grupo Nueva Pescanova:
(i) La imposición de condiciones laborales o de seguridad social lesivas que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos reconocidos por las disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales que resulten de aplicación en cada caso; **(ii)** Ocupar o dar empleo a personas sin comunicar su alta en el régimen de Seguridad Social que corresponda y, en su caso, sin haber obtenido las oportunas autorizaciones o permisos de trabajo; **(iii)** El tráfico ilegal de mano de obra, la emigración fraudulenta o la inmigración ilegal de ciudadanos extranjeros; **(iv)** El trabajo forzoso u obligatorio y el empleo de mano de obra infantil, de acuerdo con las disposiciones contenidas al respecto en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y, especialmente, en su Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y en su Convenio 188 sobre el trabajo en el sector pesquero; **(v)** La discriminación laboral por razón de ideología, religión, creencias, pertenencia a una étnica, raza o nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros profesionales del Grupo o por el uso de las lenguas oficiales en cada uno de los países donde opera; o **(vi)** Impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga mediante engaño o abuso de situación de necesidad.

6. Por último, en la **Carta Ética y Social del Proveedor del Grupo Nueva Pescanova** exigimos de nuestros proveedores, suministradores o empresas de trabajo temporal, precisamente, una serie de pautas de conducta en materia de **“derechos humanos y laborales básicos reconocidos internacionalmente”** (artículo 5); a saber: **(i)** Trato justo de sus empleados y colaboradores con respeto a las leyes salariales aplicables, incluidos salarios mínimos, horas extras y beneficios sociales; **(ii)** Prohibición de cualquier forma de acoso, abuso de autoridad o trato intimidatorio, vejatorio u ofensivo para los derechos personales de sus empleados y colaboradores; **(iii)** Prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio o el empleo de mano de obra infantil; **(iv)** El respeto a los derechos de asociación sindical, huelga y negociación colectiva, así como a los derechos de las minorías étnicas y pueblos indígenas; **(v)** Prohibición de imponer a sus empleados y colaboradores condiciones laborales o de seguridad lesivas o que restrinjan injustamente sus derechos, dar empleo a personas sin permiso de trabajo o cualquier forma de tráfico de mano de obra o emigración fraudulenta; **(vi)** La promoción de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar, rechazando cualquier forma de discriminación; **(vii)** El establecimiento de un entorno laboral seguro, cumpliendo siempre con los requerimientos de la legislación sobre prevención de riesgos laborales de aplicación; o, en fin, **(viii)** Respetar los derechos al secreto de las comunicaciones, a la privacidad e intimidad personal y a la protección de los datos de carácter personal de sus empleados y colaboradores.

Artículo 1. Objeto

1. Esta Política Corporativa tiene por objeto:
 - a. Establecer formalmente los compromisos y principios de Responsabilidad Laboral del Grupo Nueva Pescanova que guíen todas sus actividades pesqueras, acuícolas, industriales y de comercialización garantizando un trabajo digno y seguro.
 - b. Fomentar en el Grupo Nueva Pescanova una cultura de Responsabilidad Laboral que permita captar, impulsar y comprometer el talento
2. Esta Política Corporativa estará complementada por políticas y normas internas de gestión responsable de personas, relativas tanto a las áreas operativas como funcionales del Grupo Nueva Pescanova.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. La presente Política Corporativa es de obligado cumplimiento para todas las empresas y profesionales del Grupo Nueva Pescanova.
2. Integran el Grupo Nueva Pescanova la mercantil española Nueva Pescanova, S.L., y todas las sociedades españolas y extranjeras controladas, directa o indirectamente, por Nueva Pescanova, S.L., en los términos fijados en la legislación mercantil de aplicación.
3. Por profesionales del Grupo Nueva Pescanova se entiende todos los consejeros, directivos, apoderados y demás profesionales y empleados del Grupo Nueva Pescanova, en cualquier lugar del mundo y cualquiera que sea su forma de contratación.

Artículo 3. Nuestros Compromisos de Responsabilidad Laboral

1. Estamos firmemente comprometidos con el cumplimiento y respeto de los derechos humanos y laborales recogidos en la legislación internacional y nacional de aquellos países en los que estamos presentes.
2. La seguridad, salud e higiene laborales de nuestros profesionales es innegociable y prevalece frente a cualquiera otra demanda del negocio u operaciones del Grupo.
3. Respetamos y promovemos la igualdad efectiva y real entre hombre y mujeres, la diversidad de nuestros profesionales y una adecuada conciliación de su vida familiar y profesional.
4. Buscamos que la gestión responsable de nuestro equipo humano facilite su crecimiento personal y profesional.
5. El Grupo desarrollará estos compromisos de Responsabilidad Laboral a través de planes específicos efectivos y medibles que incidan en cada uno de los aspectos materiales a ellos asociados y su mejora continua.

Artículo 4. Nuestros Principios de Actuación Laboral Responsable

1. El cumplimiento de la legislación laboral nacional e internacional aplicable en el ámbito de los países en los que estamos presentes en cada una de nuestras operaciones pesqueras, acuícolas, industriales o comerciales.

2. El desarrollo de marcos de relaciones laborales adecuados a los requerimientos sociales y empresariales, favoreciendo el crecimiento profesional de las personas que forman el Grupo, la eficiencia y la competitividad empresarial y con ello la aportación de valor compartido.
3. El aseguramiento de un entorno de trabajo seguro y saludable, haciendo de la prevención de los riesgos laborales un pilar indispensable para su consecución.
4. La igualdad de oportunidades entre géneros, la no discriminación y la diversidad en todas sus variables.
5. El desarrollo de una propuesta de valor que favorezca la selección, contratación y promoción del talento basado en el crecimiento profesional y personal de nuestras personas, el compromiso con el proyecto empresarial y el sentido de pertenencia,
6. La formación y evaluación continua del desempeño de nuestros empleados como fórmula de crecimiento profesional y desarrollo de nuestros equipos.
7. La promoción y desarrollo profesional de los empleados en base a políticas y programas que pivotan sobre criterios de igualdad, mérito y capacidad.
8. El desarrollo de un sistema retributivo equitativo y competitivo, que incentive la mejora continua, el compromiso y la consecución de los objetivos del Grupo
9. La garantía de divulgación de esta Política Corporativa entre todos nuestros empleados y la promoción de la gestión responsable de personas entre nuestro órgano de administración, directivos y mandos intermedios.
10. El establecimiento de un marco de diálogo constructivo y abierto con todos los grupos de interés relevantes en la gestión responsable de personas.

Artículo 5. Medidas concretas para la Responsabilidad Laboral

1. El establecimiento de una estructura organizativa y de roles claramente definidos en el ámbito de la gestión del capital humano, basada en la responsabilidad y en el cumplimiento de los compromisos y principios de esta Política Corporativa y los sistemas de Gestión de Personas.
2. La consideración de los aspectos laborales y de seguridad en la gestión de los riesgos y su control.
3. La implantación de sistemas de gestión de personas (laboral, seguridad, talento) que permitan la fijación de metas y medir su progreso al tiempo que evidenciar el cumplimiento de nuestros compromisos en todas nuestras actividades.
4. La dotación de presupuestos específicos.
5. La formación y la información a personal directivo y empleados en gestión de personas.
6. La colaboración con proveedores para que la gestión responsable de personas sea un principio común a toda la cadena de valor del Grupo.

Artículo 6. *Transparencia y rendición de cuentas*

1. La Dirección General de Personas rendirá cuentas a su jerarquía, de forma transparente y habitual, presentando reportes de sus actividades en relación con la actuación del Grupo Nueva Pescanova y su Política Corporativa de Responsabilidad Laboral.
2. La rendición de cuentas, en todas sus formas escritas, se dirigirá a los varios grupos de interés, internos y externos, a través de Informes, memorias u otros documentos pertinentes y aplicables, con periodicidad anual y carácter técnico, que aporten una evaluación basada en los correspondientes indicadores relevantes. Esta información se podrá integrar en otros Informes Anuales de carácter corporativo.
3. La difusión de las actividades relacionadas con esta Política Corporativa de Responsabilidad Laboral será realizada y coordinada con el Departamento Corporativo de Comunicación y Relaciones Institucionales, de acuerdo con la Política Corporativa de Comunicación y con los contenidos que le facilite la Dirección General de Personas, para que sean adaptados a los públicos internos y externos a través de los diferentes canales y herramientas de comunicación del Grupo Nueva Pescanova. Las comunicaciones serán realizadas con la colaboración y visto bueno de la Dirección General de Personas. Para su aprobación final serán elevados al COMEX y/o CEO cuando sea necesario, y será informada la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa.

Artículo 7. *Desarrollo y control*

Corresponde al/a la Director/a General de Personas del Grupo Nueva Pescanova controlar la implantación, el desarrollo y cumplimiento de la presente Política Corporativa en todo el Grupo, así como velar por y coordinar la implantación de programas u otras acciones relacionadas con esta política orientadas a la creación de valor.

Artículo 8. *Evaluación*

La Dirección General de Personas evaluará anualmente el cumplimiento y eficacia de esta Política Corporativa y de los programas y acciones relacionadas con ella, que se ejecuten en el Grupo Nueva Pescanova en el oportuno Informe Anual de Actividades, el cual será presentado a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., para su elevación a éste, así como al COMEX del Grupo Nueva Pescanova.

Artículo 9. *Difusión, formación y comunicación*

Corresponde a la Dirección General de Personas, en colaboración con el Departamento Corporativo de Comunicación y Relaciones Institucionales, y de acuerdo con la Política Corporativa de Comunicación, las acciones de difusión, formación y comunicación oportunas para garantizar el efectivo conocimiento de la presente Política Corporativa, así como de cualquier norma interna que desarrolle la misma, incluyendo su traducción a los idiomas relevantes dentro del Grupo Nueva Pescanova y su eventual difusión y publicación tanto a través de la intranet corporativa **PESCANET** como en las páginas webs corporativas en el apartado correspondiente a Personas.

Artículo 10. Revisión y modificaciones

1. Esta Política Corporativa será revisada periódicamente, y al menos anualmente, por el/la Director/a General de Personas.
2. Cualquier modificación de la presente Política Corporativa será propuesta a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa por el/la Director/a General de Personas, para su toma en consideración y, en su caso, elevación al Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., para su eventual aprobación.

Artículo 11. Aprobación, entrada en vigor y vigencia

1. La presente Política Corporativa fue aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., a propuesta de su Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en su reunión de fecha 28 de enero de 2021, entrando en vigor y estando en vigente desde ese día para todo el Grupo Nueva Pescanova.
2. Cualquier modificación de la presente Política Corporativa habrá de ser aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., a propuesta de su Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa.

Artículo 12. Control de modificaciones

Versión	Resumen modificación	Promotor modificación	Órgano aprobación modificación	Fecha aprobación modificación
v_1	Aprobación inicial de esta Política Corporativa	Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa	Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L.	28/01/2021

CONTACTO

Rúa José Fernández López, s/n
36230 Chapela – Redondela – Pontevedra – España
Teléfono +34 986 818 100

Departamento Corporativo de Personas: direccioncorporativarrhh@nuevapescanova.com

